



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Syamsul Hadi Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2016). Sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Sumiyati, 2016: 92). Kemajuan organisasi ditentukan oleh karyawan yang memiliki kontribusi positif (Senen, 2017: 68). Karyawan yang terampil dan potensial merupakan peluang untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Masharyono, 2015: 814).

Karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Masharyono, 2016: 154), sebaliknya jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan merasa tidak diperhatikan, sehingga membuat kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri atau ke luar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan yang lebih baik atau disebut *turnover intention* (Rahayu & Narotama, 2011: 168). Bahkan dalam sejumlah kesempatan *turnover intention* mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi (Brereton, Beach, dan Cliff, 2003; Joarder, Sharif, dan Ahmmed, 2011).

*Turnover intention* karyawan dipertimbangkan sebagai masalah serius bagi banyak organisasi, karena fenomena ini dianggap sebagai masalah tetap bagi sebuah organisasi saat ini (Yui-Woon Wong dan Yui-Tim Wong, 2017). Tingkat *turnover intenion* yang tinggi adalah masalah yang serius, karena beberapa alasan pertama, tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak pada kondisi finansial perusahaan, ketika karyawan memutuskan untuk ke luar, maka perusahaan harus melakukan perekrutan, penyeleksian sampai dengan memberikan pelatihan-pelatihan, sehingga membutuhkan biaya. Kedua, *turnover* dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan, terutama ketika melibatkan posisi penting dalam organisasi (Chiu, Marie, Chiu, & Francesco, 2011). Hal ini sesuai dengan

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

pendapat Tantowi, n.d (2017) bahwa *turnover intention* berdampak pada *turnover* karyawan.

Tingkat *turnover* karyawan yang berlebihan berbahaya bagi perusahaan, hal tersebut juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi (Joarder, Sharif, dan Ahmmed, 2011). *Turnover* yang terjadi dapat merugikan perusahaan dari berbagai segi, termasuk biaya dan sumber daya, serta secara tidak langsung perusahaan perlu segera mencari karyawan baru, yang berarti perlu adanya alokasi biaya dan sumber daya untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai (Ferry Novliadi, 2007). Hal ini dinyatakan dalam hasil penelitian oleh lembaga penelitian perbankan di Amerika Serikat bahwa *turnover* karyawan selama sepuluh tahun mengalami peningkatan. Data tersebut lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.1

**TABEL 1.1**  
**TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN BANK**

<b>Tahun</b>	<b><i>Officer Turover</i></b>	<b><i>Non- Officer Turover</i></b>
2009	4,2%	15%
2010	3,6%	11,8%
2011	6,5%	16,4%
2012	5,8%	16,3%
2013	5,3%	15,7%
2014	3,6%	11%
2015	4,4%	16,4%
2016	7%	18,5%
2017	7%	18,5%
2018	7,4%	19%

Sumber: <https://www.crowehorwath.com> (15/08/2019) pukul 10.23

(*Bankning Perpormance Insights*)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan bank dari tahun 2009 sampai 2018 mengalami fluktuasi akan tetapi pada tahun 2018 mengalami kenaikan, hal ini harus menjadi perhatian bagi pihak bank itu sendiri untuk terus mempertahankan karyawannya. Sama halnya di Indonesia, hasil survei *PricewaterhouseCoopers (PwC)* Indonesia tahun 2014 terhadap industri perbankan Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (*turnover*) di sektor ini mencapai 15%. Tingginya angka tersebut disebabkan permintaan akan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini masih tinggi, sementara pasokan yang tersedia minim. Survei

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia [respository.upi.edu](https://respository.upi.edu) [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 46% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk meningkatkan karir (<http://finansial.bisnis.com> (15/08/2019) pukul 15.30).

Penelitian mengenai *turnover intention* masih banyak diteliti seperti di industri manufaktur diantaranya industri teknologi (Ella Apostel et al., 2017), kendaraan roda dua (Mohammed Rashid Al-Qahtani et al., 2016), dan industri makanan (Nasrin Arshadi dan Hojat Damiri, 2013). Sedangkan yang mengalami *turnover intention* pada industri jasa mulai dari industri telekomunikasi (Aiza Hussain Rana dan Abdus Sattar Abbasi, 2013), industri pariwisata (Loretta Pang et al., 2014), industri perhotelan (Akgunduz dan Bardakoglu, 2015), organisasi publik (Rusi Sun dan Weijie Wang, 2016), industri rumah sakit (Fazio et al, 2017), agensi pemerintahan (Chan Su Jung et al., 2017), dan industri perbankan (Chieh-Peng Lin dan Min-Ling Liu, 2017).

Industri perbankan di Indonesia pernah mengalami fenomena *turnover intention* karyawan (Handaru et al., 2012). Mulai dari BPR (Putra, n.d., 2016), BCA (Kholiq, 2017), Bank Mandiri Syariah (Bibowo., 2014), BNI (Ananda et al., n.d., 2015) hingga BJB (Mediasi, 2017). Fenomena *turnover intention* karyawan terjadi juga di PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung. BPR KS merupakan salah satu Bank perkreditan terbesar di Indonesia (Putra, n.d., 2016)

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah ke perusahaan lain, hal ini membuat karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah Ia dapatkan (Agustina, 2011: 216). *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain seperti mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya maupun absensi kemangkiran dan keterlambatan kerja karyawan yang meningkat (Sondang P. Siagian, 2004: 215). Karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat

absensi yang tinggi (Yatna Nayaputera, 2011). Mereka sering mengalami keterlambatan dan kemangkiran kerja dengan berbagai alasan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 118). Indikasi masalah *turnover intention* dialami juga oleh karyawan BPR KS Cabang Leuwipanjang Kota Bandung dengan ditandai tingkat keterlambatan dan kemangkiran yang semakin tinggi pada Tabel 1.2

**TABEL 1.2**  
**REKAPITULASI KETERLAMBATAN DAN KEMANGKIRAN**  
**KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA**  
**BANDUNG TAHUN 2016-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Frekuensi (F)	Keterlambatan	Frekuensi (F)	Kemangkiran
2016	48	7	14,6%	5	10,4%
2017	45	9	20%	6	13,3%
2018	42	11	26,2%	8	19%

*Sumber:* Bagian HRD PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung

Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung dari tahun 2016 ke 2017 terjadi kenaikan sebesar 5,4% demikian juga dari tahun 2017 ke 2018 tingkat keterlambatan mengalami kenaikan sebesar 6,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Keterlambatan kerja dapat berdampak pada terganggunya kinerja karyawan karena mengulur waktu pekerjaan. Jika dilihat tingkat kemangkiran maka dapat dibandingkan dari tahun 2016 ke 2017 terjadi kenaikan sebesar 2,9% demikian juga tahun 2017 ke 2018 terjadi kenaikan sebesar 5,7%. Tingkat kemangkiran yang semakin tinggi hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki *turnover intention* yang sangat tinggi.

Indikasi lain tingkat *turnover intention* karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, dan pemberhentian (Agustina, 2016: 216), sehingga menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Hal ini di tandai dengan *turnover* yang semakin tinggi dapat dilihat pada Tabel 1.3

**TABEL 1.3**  
**DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI**  
**PANJANG KOTA BANDUNG TAHUN 2016-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Jumlah Karyawan	<i>Labour Turnover</i>
2016	48	1	2	47	2,10%
2017	47	1	3	45	4,35%

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Jumlah Karyawan	Labour Turnover
2018	45	2	5	42	6,89%

Sumber: Bagian HRD PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung mengalami fluktuatif, yaitu dari tahun 2016 sampai 2017 mengalami kenaikan yaitu sebesar 2,25% sedangkan dari tahun 2017 menuju tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebesar 2,54%. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan mengganggu kestabilan perusahaan (Sujeewa, 2011). Hasil data *turnover* tersebut dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada BPR KS Cabang Leuwipanjang Kota Bandung dengan menggunakan rumus *LTO* (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk}}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (20012:64)

1.  $\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{2-1}{\frac{1}{2}(48+47)} \times 100\% = 2,10\%$
2.  $\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{3-1}{\frac{1}{2}(47+45)} \times 100\% = 4,35\%$
3.  $\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{5-2}{\frac{1}{2}(45+42)} \times 100\% = 6,89\%$

Berdasarkan perhitungan *LTO* (*Labour Turn Over*), persentase tingkat *turnover* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan 2018. Dapat disimpulkan data *turnover* karyawan semakin tahun semakin tinggi dan jumlah akhir karyawan kecenderungan menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja (Sutanto & Gunawan, 2013) (M. I. Qureshi, Iftikhar, M., Abbas, Hassan, U., Khan, & Zaman, 2013) (Mxenge, S. V., Dywili & Bazana, 2014). Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2004) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

rendahnya kepuasan kerja, tingginya stres kerja, serta kurangnya komitmen karyawan. Tingginya *turnover* karyawan dikarenakan pula oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Faktor lain menurut Gary Dessler (2015) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan yaitu kompensasi, kesempatan promosi, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir dan jaminan kesehatan

Kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *turnover* karyawan yang rendah, karena ketika karyawan merasa kepuasannya telah terpenuhi oleh perusahaan, maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun rendah (Michele J. Gelfand et al., 2017). Sedangkan kepuasan kerja yang rendah biasanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi, ini karena ketika karyawan merasa kepuasannya tidak terpenuhi, maka muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan (Aristides I. Ferreira et al., 2017).

Kepuasan kerja karyawan yang tidak memenuhi kebutuhan pekerja, produktivitas kerja dan gaji yang tidak sesuai maka akibatnya berdampak pada pekerjaan yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian (Hassan et al., 2011). Karyawan yang tidak puas akan gaji yang diterimanya maka mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam bekerja sehingga kurang produktif atau biasa dikatakan yang penting kerja lalu dapat gaji dan tidak mementingkan kepentingan perusahaan (Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala 2014). Hal ini dapat dilihat mengenai gambaran kepuasan kerja karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung dengan melihat data gaji karyawan yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 1.4

**TABEL 1.4**  
**GAJI PER-BULAN KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG**  
**LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG TAHUN 2016-2018**

Penghasilan per-bulan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Rp.3.000.000- Rp.4.000.000	8	19%
Rp.4.100.000- Rp.5.000.000	19	45,3%
> Rp.5.000.000	15	35,7
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Bagian HRD PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.4 memberikan informasi bahwa masih ada karyawan yang menerima gaji di bawah aturan pemerintah daerah, namun rata-rata karyawan sudah menerima gaji sesuai dengan pemerintah daerah setempat bahkan menerima di atas gaji rata-rata. Karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diberikan akan mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam bekerja sehingga kurangnya produktif atau bisa dikatakan yang penting kerja lalu dapat gaji dan tidak mementingkan kepentingan perusahaan (Syah, 2013: 462).

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka (Hassan et al., 2011). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, kompensasi finansial dan non finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial (Anwar Prabu Mangkunegara., 2007). Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala (2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan sikap ini, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, kondisi kerja, dan kebijakan kerja (Zahayu Md Yusof et al., 2014).

Kompensasi non finansial merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berfokus pada kebutuhan karyawan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan, dan tanggung jawab (Adeoti, J.A., et. al, 2006). Pemberian kompensasi non finansial pada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi dan kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif (Pt, Ep, & Field, 2014). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik (Tantowi, n.d, 2017).

Kompensasi non finansial dapat terpenuhi oleh beberapa indikator diantaranya kebijakan organisasional, manajer yang berkualitas, rekan kerja, waktu



yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan (Wilson Bangun 2012). Kompensasi non finansial dapat diterima oleh karyawan dalam bentuk *gathering* yang diadakan oleh perusahaan, pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir, dan asuransi kesehatan (Tee & Wiley, 2017). Adapun upaya yang dilakukan perusahaan di PT. BPR KS kantor cabang Leuwi Panjang kota Bandung yaitu salah satunya adanya *gathering*.

Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini yaitu konsep perilaku organisasi. Studi perilaku organisasi berfokus secara spesifik pada situasi terkait karyawan, maka studi perilaku organisasi lebih menekankan pada perilaku yang terkait dengan aspek karyawan, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015: 10). Didalam perilaku organisasi, upaya untuk mengantisipasi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kompensasi non finansial (Chun-hsi Vivian Chen dan Rui Hsin Kao, 2011). Perilaku organisasi menginvestigasi dampak dari perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap organisasi serta mempelajari apa yang manusia lakukan dalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015). Salah satu bagian dari perilaku organisasi dari tingkat individu adalah sikap (*attitude*). Sikap (*attitude*) seseorang mempunyai dampak terhadap perilaku seseorang didalam organisasi. (Lise M. Saari dan Timothy A. Judge, 2004). Sikap (*attitude*) merupakan kepercayaan dan perasaan yang dimiliki seseorang tentang ide spesifik, situasi, atau orang lain. Sikap merupakan hal yang penting karena hal tersebut merupakan mekanisme dimana kebanyakan orang mengekspresikan perasaan mereka. Salah satu yang mencerminkan *attitude* adalah kepuasan kerja (Griffin dan Moorhead 2013). Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi focus masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung yaitu *turnover intention*, hal ini disebabkan oleh ketidak puasan karyawan. Masalah ini harus segera diatasi, karena jika tidak diatasi akan mengganggu kestabilan organisasi. Solusi yang tepat adalah dengan melakukan pemenuhan kepuasan kebutuhan melalui dengan terpenuhinya**

**kepuasan kerja karyawan dan memberikan kompensasi non finansial diharapkan dapat mengatasi tingkat *turnover intention* yang tinggi, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi non finansial karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
3. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
4. Adakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran kompensasi non finansial karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
3. Mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
4. Mengetahui adakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung
5. Mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR KS Kantor Cabang Leuwi Panjang Kota Bandung

Natalia Delvi Cintya, 2020

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. BPR KS KANTOR CABANG LEUWI PANJANG KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia [respository.upi.edu](http://respository.upi.edu) [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi pemikiran baik dari segi akademik maupun praktisi.

##### 1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dan untuk menambah referensi bagi yang akan mendalami mengenai pengetahuan di bidang MSDM.

##### 2. Kegunaan Praktisi

###### a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat dijadikan referensi dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

###### b. Bagi perusahaan sejenis

Menjadikan antar perusahaan yang sama memiliki data untuk bisa saling melengkapi jika suatu perusahaan akan melakukan kerjasama dan untuk mengembangkan perusahaan lebih maju lagi.

###### c. Bagi pihak lain

Mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan agar menjadi bahan pembandingan, pelengkap, dan dapat menyanggah teori yang telah ada.

